



**strategy&**

# Women in Work 2021

Impacto Covid-19  
en el mapa laboral  
femenino



# El COVID-19 está revirtiendo el progreso de la OCDE hacia el empoderamiento económico femenino

El Día Internacional de la Mujer 2021 es una oportunidad para que todo el mundo celebre los éxitos que las mujeres han alcanzado en el trabajo. Este año, Islandia y Suecia vuelven a ocupar los dos primeros puestos del Índice de *Women in Work* y Nueva Zelanda ocupa el tercer lugar. El Reino Unido (UK) ocupa el puesto 16 de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Sin embargo, el ritmo de mejora en toda la OCDE sigue siendo lento, y el COVID-19 amenaza con revertir los importantes avances logrados en la última década, ya que los daños de la pandemia y las consecuencias imprevistas de las políticas de respuesta y recuperación de los gobiernos están afectando de forma desproporcionada a las mujeres.<sup>1</sup>

Hay más mujeres que hombres empleadas en los sectores más afectados por el COVID-19; la pérdida de puestos de trabajo de las mujeres superó a la de los hombres en 2020 en toda la OCDE.<sup>2</sup> Y, dado que los planes de retención del empleo siguen ocultando todos los efectos de las consecuencias económicas sobre éste, es probable que lo peor esté aún por llegar para las mujeres.

El COVID-19 también ha puesto de manifiesto las desigualdades de género preexistentes en la sociedad. Ha obligado a las personas y a los gobiernos a ver el valor de la carga desigual del trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres en todo el mundo, dando a los miembros de la familia (especialmente a los hombres) más tiempo para participar en los mercados laborales y en la educación. Esta carga desproporcionada de los cuidados para las mujeres ha aumentado aún más durante el COVID-19, lo que ha llevado a algunas mujeres a reducir su participación en la fuerza laboral, y a muchas más a considerar la posibilidad de dejar sus trabajos y/o reducir sus horas si las cosas no se facilitan.<sup>3</sup>

Durante nueve años, nuestro Índice de la Mujer en el Trabajo ha informado de los avances hacia la paridad de género en el lugar de trabajo; pero prevemos que esta tendencia se invierta y que el valor del Índice vuelva a caer a los niveles de 2017 en 2021.

Más preocupante aún es que el daño podría ser duradero, o incluso permanente. Si los gobiernos, las empresas y la sociedad no adoptan medidas directas para hacer frente al impacto de la pandemia en las mujeres, o para abordar las desigualdades de género preexistentes en el ámbito de los cuidados, un mayor número de mujeres abandonará la fuerza de trabajo de forma permanente, frenando el progreso hacia la igualdad de género en el trabajo a largo plazo y frenando el crecimiento económico.

Para que la OCDE se recupere completamente del daño causado por el COVID-19 a las mujeres en el trabajo -incluso para 2030- nuestro análisis de escenarios muestra que el progreso hacia la igualdad de género debe ser el doble de su tasa histórica.

Hay una enorme ganancia en juego si se acelera el progreso: nuestro análisis concluye que el aumento de las tasas de empleo de las mujeres en la OCDE (para igualar las de Suecia, un país con un rendimiento superior constante) podría aumentar el Producto Interior Bruto (PIB) en 6 billones de dólares al año, mientras que la eliminación de la brecha salarial de género podría aumentar los ingresos de las mujeres en todo el mundo.

Así que, en el espíritu del Día Internacional de la Mujer 2021, animamos a todos en todo el mundo a retar (**#ChooseToChallenge**) a las normas de género y a las iniciativas políticas de los gobiernos para apoyar la recuperación económica de la pandemia.

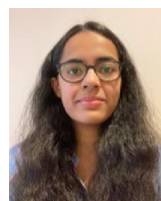
Del desafío surge el cambio, y colectivamente podemos crear un mundo más inclusivo.



**Larice Stielow**  
Senior Economist, Strategy& UK  
l.stielow@pwc.com



**Tara Shrestha Carney**  
Economist, Strategy& UK  
tara.shrestha.x.carney@pwc.com



**Divya Sridhar**  
Economist, Strategy& UK  
divya.x.sridhar@pwc.com



**Oliver Forsyth**  
Economist, Strategy& UK  
oliver.forsyth@pwc.com

“ Para que la OCDE se recupere completamente del COVID-19 en 2030, el progreso hacia la igualdad de género debe ser el doble de su tasa histórica. ”

# Desde 2011, los países de la OCDE han avanzado constantemente hacia el empoderamiento económico de las mujeres, pero todavía es necesario un progreso considerable para lograr la paridad de género en el lugar de trabajo.

En la novena actualización del Índice de **Women in Work**, ofrecemos nuestra evaluación del empoderamiento económico de las mujeres en 2019 en 33 países de la OCDE.

El Índice es un promedio ponderado de cinco indicadores que reflejan la participación de las mujeres en el mercado laboral y la igualdad en el lugar de trabajo.



	1	2	3	4	5
	<b>Tasa de participación laboral femenina</b> (Proporción de mujeres que trabajan)	<b>Diferencia en la participación</b> (Diferencia en porcentaje de participación masculina y femenina)	<b>Brecha salarial</b> (Diferencia en un nivel medio de ingreso para hombres y mujeres)	<b>Tasa de tiempo completo mujeres</b> (Mujeres en empleos de tiempo completo)	<b>Tasa de desempleo femenino</b> (Fuerza laboral femenina desempleada)
<b>2011</b> Primera edición <i>Women in Work</i>	<b>66%</b> en comparación con un 79% para los hombres	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>74%</b> en comparación con un 9% para los hombres	<b>8%</b> en comparación con un 8% para los hombres
<b>2019</b> Edición actual <i>Women in Work</i>	<b>70%</b> en comparación con un 81% para los hombres	<b>10%</b>	<b>15%</b>	<b>76%</b> en comparación con un 91% para los hombres	<b>6%</b> en comparación con un 5% para los hombres
Dado el progreso logrado por la OECD en los pasados nueve años en cada uno de nuestros cinco indicadores, tomaría por lo menos...	<b>22 años</b> para que la tasa de participación femenina alcanzara la tasa de participación actual masculina	<b>24 años</b>	<b>112 años</b> para cerrar la brecha en cuanto a la diferencia de salarios	<b>60 años</b> para que la porción de mujeres empleadas de tiempo completo sea igual al porcentaje actual de hombres que trabajan tiempo completo	<b>4 años</b> para que la tasa de desempleo femenina cayera respecto de la tasa de desempleo masculina actual

Fuente: Análisis de Strategy&, véase el informe completo para la lista completa de fuentes de datos.

\*Supone que cada indicador sigue creciendo al mismo ritmo de crecimiento lineal que la media histórica de nueve años entre 2010 y 2019. El crecimiento del Índice se ha ralentizado ligeramente desde 2017. Si esta tendencia se mantiene, estas estimaciones representan un "mejor escenario" y las mujeres podrían tardar mucho más en alcanzar un estado de paridad de género.

# Entre 2018 y 2019, las mejoras fueron impulsadas principalmente por el aumento de las tasas de participación femenina y la caída de las tasas de desempleo femenino

En nuestros 33 países de la OCDE, los mejores y peores resultados del Índice se mantienen relativamente constantes con respecto a años anteriores, e Islandia mantiene el primer puesto por octavo año consecutivo.



Los dos países con mejores resultados -Islandia y Suecia- siguen siendo los mismos que en 2018, y este año Nueva Zelanda ha subido un puesto hasta el tercer lugar.

El aumento de la clasificación de Nueva Zelanda fue impulsado por las mejoras en los cinco indicadores del mercado laborales, especialmente por la reducción de la brecha salarial de género y por el aumento de la proporción de mujeres empleadas a tiempo completo en más de un punto porcentual cada uno.



**Grecia (actual puesto 30)** es el país que más ha aumentado su puntuación en el Índice, debido a las mejoras en todos los indicadores del mercado laboral, excepto por el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo completo.



**Israel (actual puesto 20)** experimentó el segundo mayor aumento en su puntuación del Índice, siendo su brecha salarial de género la que más se redujo de los países de la OCDE.



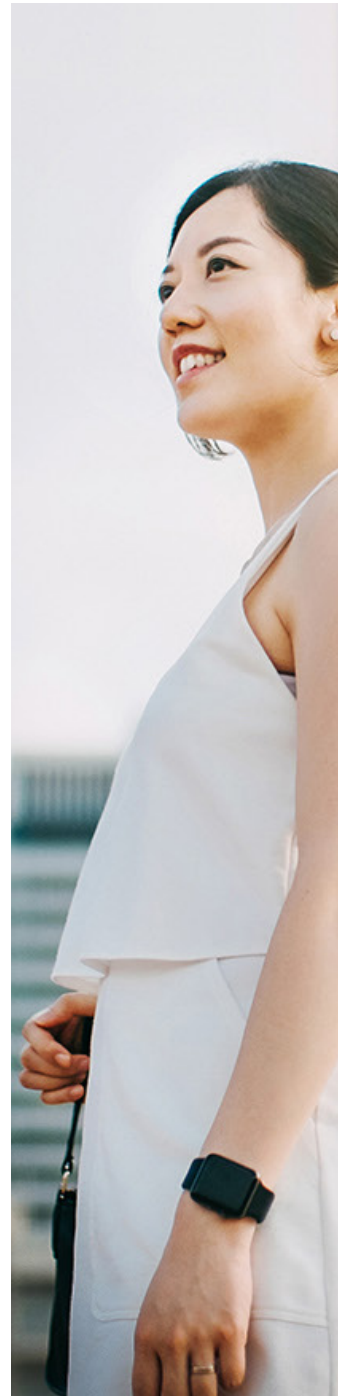
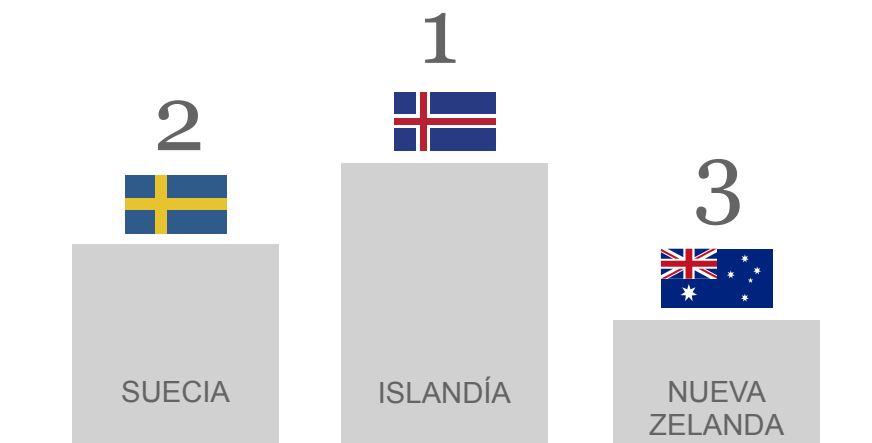
**Irlanda (actual puesto 14)** registró la mayor mejora en su clasificación en el Índice, subiendo cuatro puestos, del 18º al 14º. El progreso se debe principalmente a la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y a la disminución de la tasa de desempleo femenino.



**Portugal (actual puesto 9)** registró el mayor descenso en su puntuación en el Índice debido a un aumento significativo de su brecha salarial de género. También experimentó un descenso en la proporción de mujeres empleadas a tiempo completo.



**Hungría (actual puesto 18)** experimentó el mayor descenso en su clasificación en el Índice. Su posición descendió cinco puestos, del 13º al 18º, debido al aumento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y de la brecha en la tasa de participación.





# El progreso continuado hacia la paridad de género podría suponer importantes beneficios económicos a largo plazo para la OCDE



El aumento del PIB de la OCDE por el incremento de las tasas de empleo femenino podría igualar los

## US\$6

millones de dólares anuales de Suecia\*

El aumento de los ingresos de las mujeres de la OCDE por el cierre de la brecha salarial de género podría llegar a:

## US\$2

millones de dólares anuales\*

\* Aquí se indican los beneficios económicos brutos por año en términos nominales. Véase el informe completo para más detalles.

# El Reino Unido avanzó más hacia el empoderamiento económico de las mujeres que la media de la OCDE en 2019, con un crecimiento en los cinco indicadores



## #16

Puesto del Reino Unido

### Lento y constante

El Reino Unido ocupó la posición 16 en el Índice en 2019 frente a los países de la OCDE, y el segundo en el G7. Aumentó su puntuación en el Índice de 64,8 en 2018 a 66,5 en 2019, creciendo al doble de la media de la OCDE.



### La baja proporción de mujeres empleadas a tiempo completo en el Reino Unido está frenando el progreso

El Reino Unido sigue obteniendo buenos resultados en cuanto a la participación de la mano de obra femenina, con una puntuación del 12º lugar en la OCDE.

Está por detrás de otros países en su proporción de empleadas a tiempo completo. En 2019, solo el 64% de las mujeres que trabajaban lo hacían a tiempo completo, frente al 89% de los hombres.

Con las tasas de crecimiento actuales, aún podrían pasar 32 años para que la tasa de empleo femenino a tiempo completo del Reino Unido se iguale a la media actual de la OCDE\*.

### Aumentar el número de mujeres que trabajan tiene grandes beneficios económicos.

Calculamos que el Reino Unido podría ganar:

# £48

Billones de libras al año



# 840.000

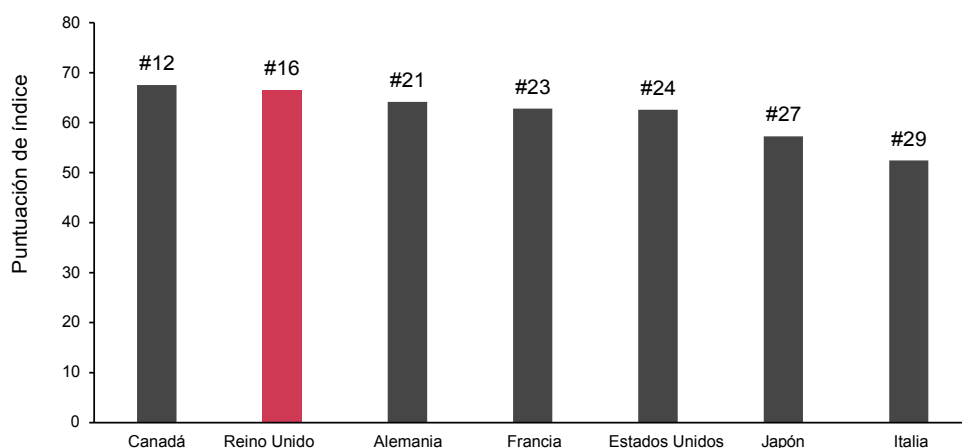
trabajos

Si se aumentan las tasas de participación de la población activa femenina hasta igualar las del sudoeste, que es una de las regiones con mejores resultados en cuanto a participación femenina en el índice del Reino Unido\*\*.

### Comparación del puntaje de índice:

#### RU versus los países del G7 (2019)

Las posiciones muestran el índice de desempeño de los países de la OECD



Fuente: Strategy& analysis, ver reporte completo para la lista de fuentes de datos.

\* Se asume que la tasa de actividad femenina de trabajo tiempo completo sigue creciendo al mismo ritmo lineal que la media histórica de ocho años entre 2011 y 2019. Aquí se indica el número de años que necesita el Reino Unido para alcanzar la tasa media actual de empleo femenino a tiempo completo de la OCDE.

\*\* Aquí se informa del aumento del total de puestos de trabajo en el Reino Unido, combinando los puestos a tiempo completo y a tiempo parcial. Calculamos que el número de nuevos puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (ETC) por el aumento de la participación femenina es de 680.000, lo que refleja la menor producción de puestos a tiempo parcial. Véase el informe completo para más detalles.



# Los avances no se distribuyeron de manera uniforme entre las naciones y regiones del Reino Unido, y las desigualdades regionales aumentaron por primera vez

## Progreso lento para las regiones de bajo rendimiento de 2018 a 2019

Todas las naciones y regiones, excepto Gales, mostraron un progreso en su puntuación del Índice entre 2018 y 2019, con puntuaciones que aumentaron en 2,4 puntos de media en todo el Reino Unido. Sin embargo, este crecimiento no se distribuyó de forma equitativa entre las naciones y regiones, y se observó un menor crecimiento en las regiones situadas en la parte inferior de la clasificación del Índice. Esto invierte la tendencia de convergencia lenta de las puntuaciones regionales, que fue evidente de 2016 a 2018.

El Nordeste, el Noreste, las Midlands Occidentales y Yorkshire y el Humber obtuvieron una puntuación inferior a la media del Reino Unido. Todas estas regiones se enfrentan a un desempleo femenino superior a la media, con una media del 4,4%, frente a la media del Reino Unido del 3,7%.

Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de situar el empoderamiento económico de las mujeres en el centro de los esfuerzos por reducir las disparidades económicas y sociales regionales, y por "nivelar" la economía del Reino Unido.

## Rompiendo la tendencia: las Midlands Orientales

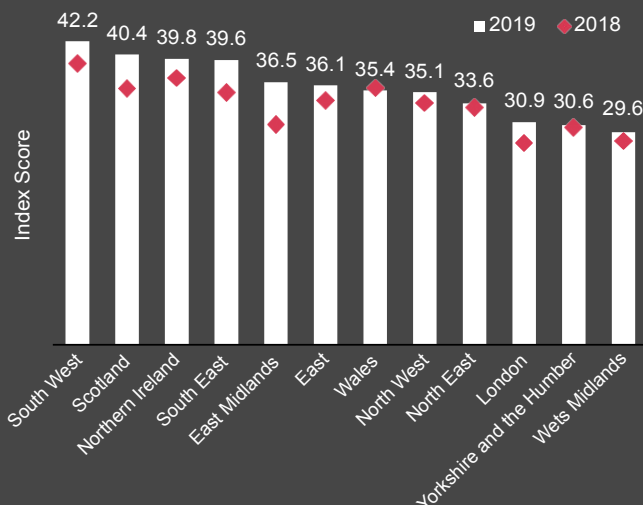
Las Midlands Orientales han mostrado la mejora absoluta y relativa más significativa en su puntuación del Índice de 2018 a 2019, ya que la puntuación de la región aumentó 5,9 puntos y su clasificación mejoró del noveno al quinto puesto. Esto contrastó con un crecimiento mucho más lento del Índice en las regiones circundantes, como el Nordeste, West Midlands y Yorkshire y el Humber, donde las puntuaciones aumentaron en promedio un solo punto.

El progreso en East Midlands se vio impulsado por las mejoras en todos los indicadores, destacando el aumento del 3,5% en la proporción de mujeres en la población activa y el descenso del 13% en la tasa de desempleo femenino.

## Nuestro campeón reinante: el Suroeste

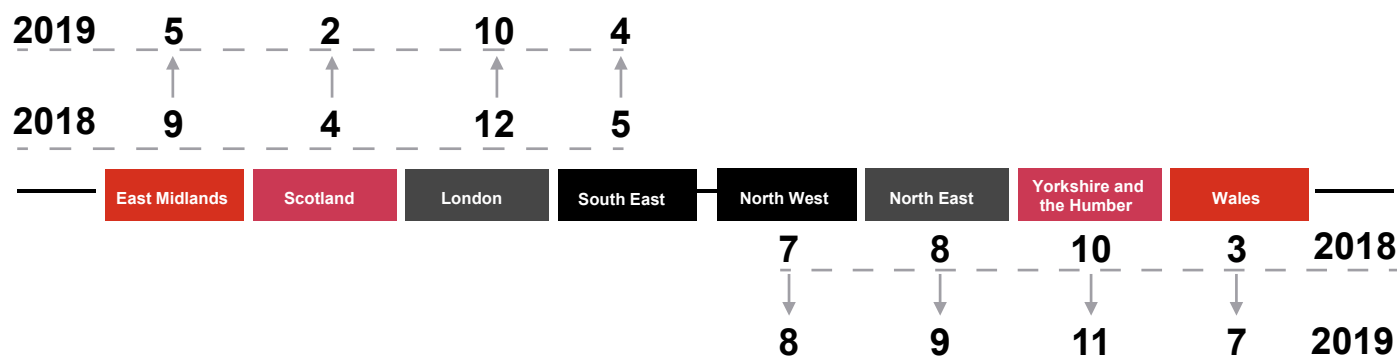
El Sudoeste conserva el primer puesto por segundo año consecutivo en el Índice de *Women in Work* 2019, con Escocia en segundo lugar, e Irlanda del Norte en tercero. La puntuación del sudoeste aumentó 3,1 puntos en 2019, ampliando la diferencia entre el primer y el último puesto del Índice a 12,6 puntos (desde los 11,1 de 2018), lo que muestra el aumento de las desigualdades regionales en todo el Reino Unido. El Sudoeste sigue teniendo la tasa de participación de la mano de obra femenina más alta del país, con un 79%, y ha mejorado con respecto a algunos puntos débiles anteriores: por ejemplo, la brecha salarial de género cayó un 5,7% de media cada año entre 2017 y 2019. La región todavía tiene la tasa de empleo femenino a tiempo completo más baja del Reino Unido (56%) y tendrá que abordar esto para lograr un progreso continuo.

Puntuaciones del Índice Regional de Women in Work 2019 y 2018



Fuente: Strategy& analysis, ver reporte completo para la lista de fuentes de datos.

## Mayores movimientos en la clasificación del Índice de Women in Work entre 2018 y 2019



# Los puestos de trabajo de las mujeres son los más afectados por el COVID-19

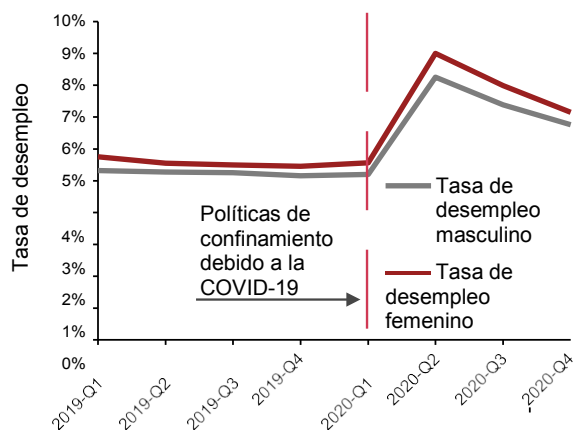
**El COVID-19 está teniendo un enorme impacto en los mercados laborales de todo el mundo.** El cierre de sectores enteros de la economía ha traído consigo la pérdida de puestos de trabajo tanto para mujeres como para hombres. Entre 2019 y 2020, la tasa de desempleo anual de la OCDE se estima que ha aumentado en 1,7 puntos porcentuales para las mujeres (del 5,7% en 2019 al 7,4% en 2020), y en 1,5 puntos porcentuales para los hombres.

**En Estados Unidos, los datos de la OCDE muestran que la tasa de desempleo femenino aumentó bruscamente desde el 4,4% en marzo de 2020 hasta un máximo del 16,1% en abril de 2020. Terminó el año en diciembre de 2020 con un 6,7%, 3 puntos porcentuales más que en diciembre de 2019.** La tasa de desempleo masculina también aumentó, pero mostró un incremento menor en comparación con la tasa femenina.



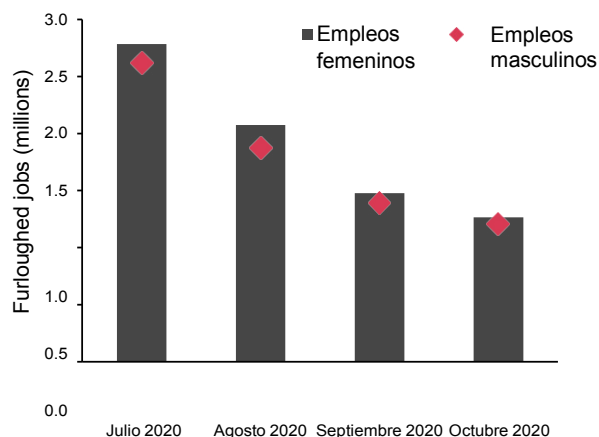
**En algunos países, como el Reino Unido, el impacto total de la pandemia en los puestos de trabajo aún no se ha visto, ya que los planes gubernamentales de mantenimiento del empleo han permitido a las empresas retener a los trabajadores a pesar de las perturbaciones de la demanda.** Sin embargo, los datos de la Oficina de Estadísticas Nacionales (ONS) sobre el número de despidos por trimestre muestran un gran aumento entre el segundo y el tercer trimestre de 2020. Los datos del Reino Unido del Plan de Retención (CJRS) frente al COVID, sugieren que hay más puestos de trabajo de mujeres en riesgo que de hombres. Entre julio y octubre de 2020, un total de 15,3 millones de trabajadores fueron despedidos en el Reino Unido. De los que se conocía el género, el 52% eran empleos femeninos, a pesar de que las mujeres sólo representan el 48% de la población activa.

## Tasa de desempleo trimestral en la OCDE, por género



Fuente: Strategy& analysis, OCDE, véase el informe completo para la lista de fuentes de datos.

## Número de puestos de trabajo perdidos en el Reino Unido, por género



Fuente: Strategy& analysis, HMRC CJRS, véase el informe completo para la lista completa de fuentes de datos.



# La pandemia está afectando de forma desproporcionada a los sectores con más empleo femenino y amplía las desigualdades de género en el sector de cuidado

**La naturaleza de la pandemia y la distribución de los trabajadores por género en los distintos sectores ha hecho que los empleos de las mujeres corran un mayor riesgo que los de los hombres.**

El COVID-19 es diferente a las anteriores recesiones económicas y financieras, en el sentido de que ha afectado más rápida y duramente a los más vulnerables de la sociedad. Las personas que trabajan en los sectores menos remunerados y con mayor intensidad de contacto han sido las más afectadas por el cierre a gran escala de empresas y sectores de la economía.

**El hecho de que las mujeres se agrupen en los sectores que se enfrentan a la máxima perturbación ha dado lugar a un mayor riesgo de pérdida de empleo para las mujeres que para los hombres.** A nivel mundial, el 40% de todas las mujeres empleadas (casi 510 millones de mujeres) trabajan en sectores "muy afectados", en comparación con el 37% de los hombres empleados.<sup>4\*</sup>

**Si los datos actuales del Reino Unido son indicativos de las tendencias futuras del desempleo, un mayor número de mujeres se enfrentará al riesgo de perder el empleo que los hombres una vez que finalicen los planes de ayuda.**<sup>5</sup> En el Reino Unido, los sectores en los que predominan las mujeres son los más afectados por las restricciones al cierre. Los sectores más afectados son el de los servicios de alojamiento y alimentación y el de las artes, el entretenimiento y el ocio. En octubre de 2020, por ejemplo, el sector de los servicios de alojamiento y alimentación registró tanto el mayor número de puestos de trabajo suspendidos (más de 600.000) como la mayor proporción de puestos de trabajo suspendidos dentro de un sector (40%): las mujeres representan el 55% de los puestos de trabajo en este sector.<sup>6</sup>

**El COVID-19 ha exacerbado la ya desigual carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que soportan las mujeres. Esto podría obligar a más mujeres a abandonar la fuerza de trabajo, revirtiendo los avances hacia la igualdad de género y frenando el crecimiento económico.** Incluso antes de la pandemia, las mujeres dedicaban por término medio 6 horas más que los hombres al cuidado



no remunerado de los niños cada semana. Durante el COVID-19, las mujeres han asumido una mayor parte de la creciente carga. Las mujeres dedican ahora 7,7 horas más a la semana al cuidado de los hijos que los hombres. Este "segundo turno", que suma 31,5 horas semanales, equivale a casi un trabajo extra a tiempo completo.<sup>7</sup>

El impacto de esta mayor carga de cuidados ya ha reducido la contribución de las mujeres a la economía. Las madres trabajadoras del Reino Unido, por ejemplo, experimentaron un descenso del 22% en las horas de trabajo remunerado al día, en comparación con el descenso del 16% de los padres entre febrero y mayo de 2020.<sup>8</sup>

Cuanto más dure esta mayor carga para las mujeres, más probable será que abandonen (o reduzcan el tiempo de permanencia) el mercado laboral de forma permanente. Una encuesta realizada a mujeres que trabajan en empresas en EE. UU. Mostró que **más de una cuarta parte de las mujeres se plantean reducir permanentemente el tiempo que dedican a sus carreras o abandonar definitivamente el mercado laboral después del COVID-19.**<sup>9</sup> Esto provocaría una caída permanente de la tasa de participación femenina en el mercado laboral y un aumento de la brecha en la tasa de participación. La salida de mujeres del sector empresarial también podría aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

\* Según la OIT, los cinco sectores más afectados son los servicios de alojamiento y alimentación, el sector inmobiliario, las actividades empresariales y administrativas, la industria manufacturera y el comercio al por mayor y al por menor. La OIT utiliza datos en tiempo real sobre la producción y la intensidad de la mano de obra por sectores y concluye que estos son los 5 sectores en los que los trabajadores se han enfrentado al mayor riesgo de pérdida de empleo y a la mayor caída de las horas de trabajo a nivel mundial desde que comenzó la pandemia.

# Esto está revirtiendo el progreso de la OCDE hacia la paridad de género en el lugar de trabajo

El impacto total del COVID-19 sobre las mujeres en el trabajo aún no se ha hecho realidad. Estimamos que el Índice descenderá en 2020 y aún más en 2021, con lo que el progreso de las mujeres en el trabajo retrocederá hasta 2017.

Este es nuestro noveno año informando del progreso de la OCDE en relación con el Índice de *Women in Work*. Hasta 2019, los países de la OCDE avanzaron cada año hacia la paridad de género. Estimamos que esta tendencia se invertirá en 2020 debido al impacto de la COVID-19 en los mercados laborales, y los efectos desproporcionados que sienten las mujeres.

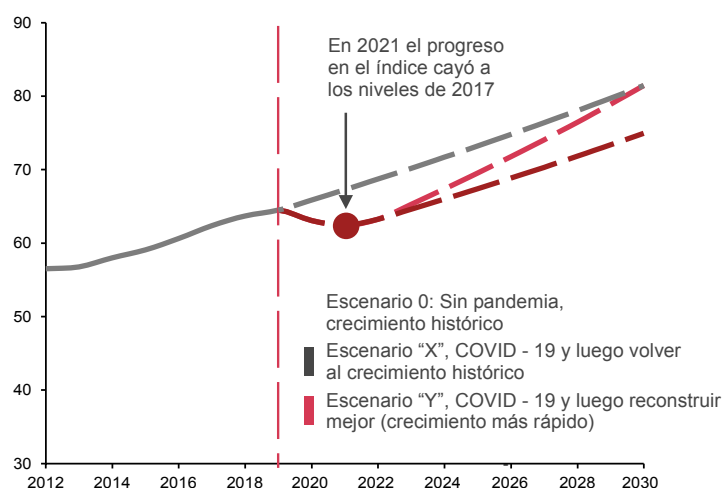
La aplicación de las previsiones de la OCDE sobre la tasa de desempleo y el tamaño de la población activa (hasta 2022) a los resultados del Índice para 2019 muestra el impacto potencial sobre el Índice en 2020-22. Se estima que el Índice caerá 2,1 puntos entre 2019 y 2021, quedando por debajo de la puntuación de 2017, que fue de 62,4. En 2022 el Índice comienza a recuperarse a medida que los mercados laborales se estabilizan.



Si la OCDE quiere recuperarse totalmente de los daños previstos por el COVID-19 para 2030, el progreso hacia la paridad de género (medido por el Índice) debe ser el doble de su tasa histórica.

- En el escenario “0”: un escenario en el que el COVID-19 no se produjo, suponemos que el Índice de la Mujer en el Trabajo sigue creciendo a un ritmo similar a su progreso histórico a partir de 2019. En este escenario, la OCDE obtendría una puntuación de 81,4 en el Índice en 2030\*.
- En el escenario “X” suponemos que, tras una caída del Índice debido al COVID-19, el Índice de la Mujer en el Trabajo vuelve a su ritmo de crecimiento histórico a partir de 2022, a medida que los mercados laborales se recuperan. El Índice vuelve a su valor de 2019 en 2023, pero nunca alcanza su trayectoria de crecimiento anterior a la pandemia. En 2030, la OCDE sigue estando cuatro años por detrás de donde habría estado si no se hubiera producido el COVID-19.\*\*
- El escenario “Y” muestra que si la OCDE quiere volver a la senda de crecimiento anterior a la pandemia para 2030, necesitaría casi duplicar su tasa de crecimiento histórica medida por el Índice a partir de 2022. Es decir, para deshacer el daño causado por el COVID-19 al Índice de *Women in Work* para 2030, el progreso hacia la igualdad de género debe ser dos veces más rápido de lo que fue entre 2011 y 2019.

## Índice estimado de *Women in Work* para 2020-30



Fuente: Strategy& analysis, usando las predicciones de mercado laboral de la OCDE, véase el informe completo para la lista de fuentes de datos.

\* Este escenario representa un posible resultado futuro para el Índice en un mundo sin COVID-19. Hemos utilizado la tasa de crecimiento de 5 años para nuestro análisis para apoyar la proyección en un horizonte de tiempo más largo. El crecimiento del Índice se ha ralentizado ligeramente desde 2017, por lo que utilizar un horizonte temporal más corto para calcular la tasa de crecimiento proyectada reduciría la velocidad del progreso.

\*\* Esto no representa un "peor escenario". Existen escenarios en los que el progreso futuro de las mujeres es más lento y no recupera los niveles históricos de crecimiento, incluso si la recuperación económica general es la esperada. Esto podría ocurrir, por ejemplo, si las mujeres abandonan permanentemente la población activa debido a cambios permanentes de comportamiento provocados por la crisis, como la vuelta a un mayor número de tareas domésticas y de cuidados no remunerados o la dificultad para recuperar el empleo perdido con los niveles anteriores de salario/experiencia. En este caso, el progreso podría ser mucho más lento, y es posible que nunca se recupere a los índices anteriores al COVID-19.



# Las respuestas políticas para apoyar la recuperación económica tras el COVID-19 deben abordar específicamente los impactos de la pandemia en las mujeres

## Los gobiernos no están teniendo en cuenta los efectos desproporcionados del COVID-19 en las mujeres al responder a la pandemia.

El Rastreador de Respuestas de Género de la ONU encontró que sólo el 10% de todas las medidas puestas en marcha a nivel mundial son políticas específicamente diseñadas para proporcionar apoyo económico a las mujeres.<sup>10</sup>

La falta de una respuesta a la pandemia que tenga en cuenta las cuestiones de género ha dado lugar a políticas que ignoran, y en algunos casos agravan, las desigualdades sociales y del mercado de trabajo existentes, como la mayor proporción de mujeres con trabajos vulnerables y precarios, y la mayor carga de trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres.<sup>11</sup> Las políticas pobremente diseñadas hacen que más mujeres salgan de la fuerza de trabajo, en algunos casos de forma permanente, lo que reduce la seguridad económica de las mujeres, revierte los avances hacia la igualdad de género y frena el crecimiento económico general.

En el Reino Unido, la Comisión de la Mujer y la Igualdad presentó en febrero de 2021 un informe titulado *¿Impacto desigual? Coronavirus and the gendered economic impact*, en el que se examinan los efectos de la pandemia desde el punto de vista del género y la respuesta política del gobierno del Reino Unido.<sup>12</sup> En el informe se constató que, al diseñar los planes de apoyo, se pasaron por alto las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres, incluso en relación con el empleo, la asistencia social, el cuidado de los niños y el embarazo, y la maternidad. El Comité hizo más de 20 recomendaciones al Parlamento del Reino Unido en un esfuerzo por apoyar el diseño de políticas inclusivas de género. Las principales conclusiones del informe son las siguientes:

- Se necesitan evaluaciones de impacto sobre la igualdad de los planes de apoyo al empleo y medidas políticas más amplias para proteger mejor a las mujeres, que ya están en desventaja en el mercado laboral.
- Los planes de inversión de los gobiernos están fuertemente condicionados por el género, y se inclinan hacia los sectores dominados por los hombres, lo que podría crear

más resultados desiguales al exacerbar las desigualdades existentes.

- Es necesario investigar el impacto de género de los requisitos de elegibilidad para las prestaciones y la seguridad social, dado que las mujeres tienen menos probabilidades de calificar para el apoyo a menudo muy necesario, en parte debido a las responsabilidades de cuidado.<sup>13</sup>
- Debería proporcionarse un apoyo específico a la búsqueda de empleo para las mujeres con responsabilidades de cuidado, con el fin de mantener el vínculo de las madres con el mercado laboral y aumentar las oportunidades de reciclaje en sectores viables.
- Debería desarrollarse una estrategia para garantizar un apoyo financiero para el sector de cuidado de niños.
- Debe restablecerse urgentemente la información sobre la brecha salarial de género para los ejercicios 2019/20 y 2020/21, y debe explorarse la viabilidad de reportar sobre las políticas de licencias de paternidad.

## Con base de nuestro análisis utilizando el índice de *Women in Work*, creemos que es necesario tomar medidas inmediatas para deshacer el daño del COVID-19 al empoderamiento económico de las mujeres.

Los gobiernos y las empresas deben trabajar juntos para avanzar más rápidamente hacia la igualdad de género en el trabajo, y una recuperación económica sostenible e inclusiva después del COVID. Esto puede lograrse mediante:

- 1. Evaluar activamente el impacto de todas las políticas sobre la igualdad de género.** Los gobiernos deben realizar presupuestos con perspectiva de género y evaluaciones de impacto sobre la equidad para garantizar que las políticas protegen mejor a las mujeres y a otros grupos marginados en el mercado laboral, y no los ponen en mayor desventaja. Esto ayudará a informar sobre respuestas políticas más justas y eficaces para la recuperación del COVID-19 y futuras crisis.
- 2. Empoderar a las mujeres para que participen en la fuerza laboral abordando las desigualdades de género subyacentes en la sociedad en torno a los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico.** Esto creará el entorno propicio necesario para que las

mujeres, y especialmente las madres, participen de forma óptima en el mercado laboral. Los gobiernos y las empresas deben centrarse en reconocer el enorme valor del trabajo no remunerado que realizan las mujeres, y en tomar medidas para reducir la carga de los cuidados no remunerados de las mujeres a través de políticas como el permiso parental remunerado compartido, el acceso asequible a las guarderías y las opciones de trabajo flexible para los empleados.

**3. Adoptar medidas para evitar que la pandemia aumente las ya importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres, mediante la obligación de informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres,** la compensación equitativa del trabajo de mujeres y hombres en todos los sectores (y dentro de ellos), y la aplicación de planes de acción eficaces en materia de género en el lugar de trabajo para apoyar y potenciar la progresión y la promoción de las mujeres.

## 4. Brindar un apoyo específico a las iniciativas empresariales femeninas y al futuro empleo femenino en los sectores de alto crecimiento de la economía.

Para que la recuperación del COVID-19 apoye y empodere de manera significativa a las mujeres en el mercado laboral, es necesario que puedan acceder a empleos productivos, satisfactorios, sostenibles y bien remunerados. Estas oportunidades existen en sectores de alto crecimiento. Por lo tanto, los gobiernos, los responsables de política pública y las empresas deben centrarse en la reconversión profesional y la mejora de las competencias de las mujeres para que puedan acceder a puestos de trabajo en áreas de crecimiento como la digital, la inteligencia artificial, las energías renovables y la economía verde. Los planes de apoyo financiero a las empresarias y start-ups dirigidas por mujeres en estos sectores también aportarán grandes beneficios al empoderamiento económico de las mujeres y aumentarán la productividad de la economía. Esto ayudará a establecer las condiciones necesarias para avanzar hacia la paridad de género a largo plazo.

# Notas finales

1 ILO. (2020). The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_744374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf); UN Women. (2020). COVID-19 and its economic toll on women: The story behind the numbers. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women>; McKinsey & Company. (2020). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

2 ILO. (2020). The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work. [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS\\_744685/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_744685/lang--en/index.htm)

3 Datos de las encuestas realizadas en el Reino Unido y los Estados Unidos muestran que el aumento de la carga de los cuidados durante la COVID-19 ha llevado a una mayor proporción de mujeres a reducir sus horas o a abandonar la fuerza de trabajo en comparación con los hombres. Véase IFS. (2020). Los padres, especialmente las madres, pagan un alto precio por el cierre. <https://www.ifs.org.uk/publications/14861>; Econofact. (2020). The importance of childcare in reopening the economy. <https://econofact.org/the-importance-of-childcare-in-reopening-the-economy>. Los datos de la encuesta de Ipsos de 16 países realizada para ONU Mujeres muestran el aumento de las horas dedicadas al cuidado de los niños para las mujeres y los hombres durante la COVID-19. Véase ONU Mujeres. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden, but by how much?. <https://data.unwomen.org/features/covid-19-pandemic-has-increased-care-burden-how-much-0>

4 ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749399.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf)

5 Los datos del Reino Unido sobre los permisos de trabajo muestran que, entre julio y octubre de 2020, un mayor número de mujeres fueron despedidas cada mes que los hombres. Véase HMRC (2020). Estadísticas del Plan de Retención de Empleo: Diciembre de 2020. <https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-december-2020/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-december-2020>

6 Análisis de Strategy&, estadísticas del plan de retención de empleo de HMRC; estadísticas de la fuerza de trabajo a corto plazo de la OIT

7 Los datos de la encuesta de Ipsos de 16 países realizada para ONU Mujeres muestran el aumento de las horas dedicadas al cuidado de los niños para las mujeres y los hombres durante COVID-19. Véase ONU Mujeres. (2020). La pandemia de COVID-19 ha aumentado la carga de los cuidados, pero ¿en qué medida?. <https://data.unwomen.org/features/covid-19-pandemic-has-increased-care-burden-how-much-0>

8 El Instituto de Estudios Fiscales y el Instituto de Educación de la UCL realizaron una encuesta a 3.500 familias con dos progenitores de género opuesto que comparten el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas en mayo de 2020. Véase IFS. (2020). Los padres, especialmente las madres, pagan un alto precio por el cierre. <https://www.ifs.org.uk/publications/14861>

9 Basado en una investigación realizada por McKinsey & Company y LeanIn.Org en 317 empresas de EE.UU. y Canadá del sector privado, público y social. Véase McKinsey & Company, LeanIn.Org. (2020). Women in the Workplace 2020. [https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women\\_in\\_the\\_Workplace\\_2020.pdf](https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf)

10 El Rastreador de la Respuesta Global de Género de COVID-19 supervisa las medidas políticas promulgadas por los gobiernos de todo el mundo para hacer frente a la crisis de COVID-19, y destaca las respuestas que han integrado una lente de género. Incluye medidas nacionales que abordan directamente la seguridad económica y social de las mujeres, incluido el trabajo de cuidados no remunerado, el mercado laboral y la violencia contra las mujeres. El rastreador está coordinado por el PNUD con el liderazgo sustantivo y las contribuciones técnicas de ONU Mujeres. Creado conjuntamente por ambas entidades, incluye más de 2.500 medidas en 206 países y territorios. Véase PNUD. (2020). COVID-19 Global Gender Response Tracker. <https://data.undp.org/gendertacker/>



11 Las investigaciones demuestran que, aunque las mujeres representan menos del 40% del empleo total en todo el mundo, representan el 57% de los trabajadores empleados en empleos a tiempo parcial. A nivel mundial, una gran parte de las mujeres empleadas (58%) también trabajan en empleos informales. En el Reino Unido, las mujeres representan el 54% de los trabajadores con contratos de cero horas. Las mujeres realizan una mayor carga de trabajo de cuidados no remunerado, como se explica en la página 37. Véase OIT. (2016). Women at work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf?utm\\_content=buffer92781&utm\\_medium=social&utm\\_source=twitter.com&utm\\_campaign=buffer](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf?utm_content=buffer92781&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer); ONU Mujeres. (2020). COVID-19 y su coste económico para las mujeres: The story behind the numbers. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women>; Womens Budget Group. (2020). Crises Collide: Women and COVID-19. <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/FINAL.pdf>

12 Comisión de Mujeres e Igualdad de la Cámara de los Comunes. (2021). Unequal impact? Coronavirus and the gendered economic impact. <https://committees.parliament.uk/publications/4597/documents/46478/default/>

13 Por ejemplo, los pagos de apoyo a los ingresos para los trabajadores autónomos se basan en el promedio de ganancias obtenidas entre 2016 y 2019, lo que significa que las mujeres autónomas que tomaron la licencia de maternidad durante este período tienen derecho a pagos más bajos que si no hubieran tomado la licencia de maternidad. Las mujeres tienen menos probabilidades de tener derecho a la paga legal por enfermedad, en parte debido a las responsabilidades de cuidado. Véase la BBC. (2021). Covid: Self-employed mothers 'deserve equal help'. <https://www.bbc.com/news/uk-politics-55711852>; House of Commons Women and Equalities Committee. (2021). ¿Unequal impact? Coronavirus and the gendered economic impact. <https://committees.parliament.uk/publications/4597/documents/46478/default/>

# Para más información sobre este informe, contacte a los miembros de nuestro equipo



**Larice Stielow**  
Senior Economist, Strategy& UK  
l.stielow@pwc.com



**Tara Shrestha Carney**  
Economist, Strategy& UK  
tara.shrestha.x.carney@pwc.com



**Divya Sridhar**  
Economist, Strategy& UK  
divya.x.sridhar@pwc.com



**Oliver Forsyth**  
Economist, Strategy& UK  
oliver.forsyth@pwc.com

Nuestra práctica de Economía en el Reino Unido ofrece una amplia gama de servicios que abarcan: reformas de mercado en una serie de sectores industriales (incluida la energía, el agua, los medios de comunicación y las telecomunicaciones, los servicios financieros, la salud y los servicios gubernamentales); políticas de competencia, litigios y otras investigaciones; el análisis del impacto económico, social y medioambiental; economía financiera; política fiscal y macroeconómica. Esta práctica forma parte de Strategy&, el negocio de consultoría estratégica de PwC.

Para más información sobre nuestros servicios de economía, visite: [www.pwc.co.uk/economics](http://www.pwc.co.uk/economics)

Nuestro Índice de la Mujer en el Trabajo forma parte de una serie de publicaciones macroeconómicas elaboradas por nuestro departamento de Economía. Puede consultar otras publicaciones recientes en los siguientes enlaces:

Global Economy Watch

<https://www.pwc.com/gx/en/research-insights/economy/global-economy-watch.html> Upskilling for Shared Prosperity

<https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/upskilling-for-shared-prosperity.html>

## Strategy&

Strategy& es una empresa de consultoría estratégica global que se encuentra en una posición única para ayudarle a conseguir su mejor futuro: uno que se construya sobre la base de la diferenciación desde dentro hacia fuera y que se adapte exactamente a usted. Como parte de PwC, cada día construimos los sistemas ganadores que están en el corazón del crecimiento. Combinamos nuestra poderosa visión de futuro con este conocimiento tangible, la tecnología y la escala para ayudarle a crear una estrategia mejor y más transformadora desde el primer día. Como el único negocio de estrategia a escala que forma parte de una red global de servicios profesionales, integramos nuestras capacidades de estrategia con equipos de primera línea en todo PwC para mostrarle hacia dónde debe ir, las decisiones que deberá tomar para llegar allí y cómo hacerlo bien.

El resultado es un auténtico proceso de estrategia lo suficientemente potente como para captar las posibilidades, a la vez que lo suficientemente pragmático como para garantizar una ejecución eficaz. Es la estrategia que hace que una organización supere los cambios de hoy y que impulsa los resultados que redefinen el mañana. Es la estrategia que convierte la visión en realidad. Es la estrategia hecha realidad.

[www.strategyand.pwc.com](http://www.strategyand.pwc.com)

© 2021 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red de PwC y/o a una o más de sus firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Para más detalles, consulte [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure). Las menciones a Strategy& se refieren al equipo global de estrategias prácticos que está integrado en la red de firmas de PwC. Para más información sobre Strategy&, visite [www.strategyand.pwc.com](http://www.strategyand.pwc.com). No se permite la reproducción total o parcial sin la autorización por escrito de PwC.. Este contenido es sólo para fines generales, y no debe utilizarse como sustituto de la consulta con asesores profesionales